

安田女子大学紀要 46, 51-60 2018.

社会人基礎力育成に関する実践事例報告 ～「チームで働く力」の育成を中心として～

金 沢 英 樹

A Report on Fundamental Competencies for Working People:
Focusing on the Ability to Work in a Team

Hideki KANAZAWA

要 旨

社会人基礎力の概念が提唱されてから10年が経過した。その概念は1990年代以降の環境変化を背景に提唱されたが、当時以上に混迷を深める現在において、若者の社会人基礎力育成の必要性は一層高まっている。

本稿は社会人基礎力育成を目的としたPBL授業の実践報告である。本事例では特に「チームで働く力」の育成を意識し、育成上の環境としてまず、グループワークを基本としたプロジェクト推進に努めた。さらに社会人基礎力育成に定評のある他大学ゼミとの協働を行い、当該ゼミの先進的な育成手法を本プロジェクトにも導入し、実践した。成果として、参加学生の「チームで働く力」の向上が見られ、さらに学生同士の連帯感や相互信頼の醸成が観察された。一方で、①評価基準、自己評価・他者評価、評価実施の時期・回数等、社会人基礎力の評価方法の整備、②「前に踏み出す力」「考え抜く力」の向上をもたらす具体的な手法の検討、の2点が課題となった。

キーワード：社会人基礎力、チームで働く力、PBL

I. はじめに

社会人基礎力とは、経済産業省が2006年に提唱した概念で、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」と定義されている。社会人基礎力は「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力と12の能力要素からなる。

この概念を初めて具体的に示した、経済産業省経済産業政策局長の私的研究会「『社会人基礎力』に関する研究会」による「中間取りまとめ」は、「社会人基礎力」が求められるようになった背景として1990年代以降の環境変化、具体的には「ビジネス環境の変化」「教育を巡る環境変化」を挙げている。成熟化を迎えた我が国の一層の発展には「新しい価値の創出」が不可欠であり、それには他者と協働出来る能力が必要との認識を示す一方、従来若者がそうした能力を培うことの出来た家庭や地域社会における「教育力」が低下していることを危惧する。こうした現状認識を踏まえて、この「中間取りまとめ」にて定義される「社会人基礎力」を関係者の共通言語として定義し、共有し、その育成に社会として取り組むべきと提言している。

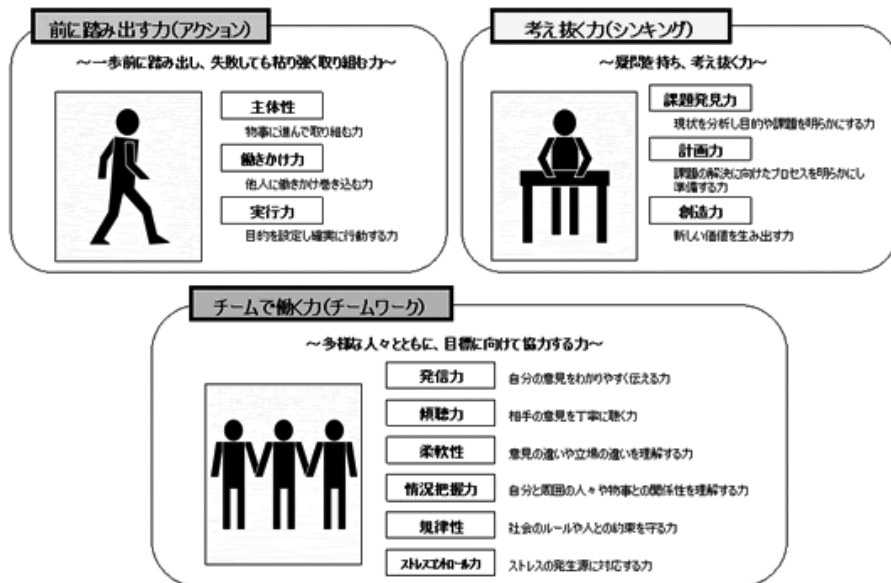


図1：社会人基礎力の概念（経済産業省ホームページより）

そして現在、この概念が提唱されてからすでに10年が経過した。世界情勢の激しい変化の渦中にある我が国の現状は、「社会人基礎力」が提唱された当時の時代背景以上に混迷を深めているともいえ、より一層、若者に対する「社会人基礎力」育成の必要性が高まっていると感じざるを得ないのである^{*1}。

ところで「中間取りまとめ」を概観すると、「社会人基礎力」の3つの能力のうち、「チームで働く力」に重点が置かれている印象を持つ^{*2}。一方本学学生の現状を顧みると、集団による作業や合意形成に関し、一応の体裁を取ることは出来るが、実社会で求められる、集団で働く際の基本的能力（ここでは報告・連絡・相談等の基本的なコミュニケーションスキルから、課題を認識し、関連情報を収集し、解決策を考える課題解決能力まで広く含む）については脆弱な印象がある。確かに、「チームで働く力」の育成が必要と感じる。

筆者は企業勤務経験を持つ教員として、その実感から学生の社会人基礎力育成に共感する立場である。そして本稿は、筆者が大学教員として初めて取り組んだ、社会人基礎力育成を目的とするPBL（Project Based Learning）による授業実践報告である。本事例にて得られた知見と今後の社会人基礎力育成プログラムの取組みに向けた課題を以下に整理する。

II. 事例の詳細

1. プロジェクト及び授業の概要

本事例では社会人基礎力の育成に関しPBLによって取り組むこととし、その対象プロジェクトを「私たちの新1号館ラーニング・コモンズ活用宣言!」とした。安田女子大学（以下、「本学」）では当時、新1号館を建設中であり、その中にラーニング・コモンズ^{*3}を設ける計画があった。これを受けて、学生たちにとって身近な場所となるラーニング・コモンズの具体的な利用方法を

学生自身が考察し、大学関係者に提案するプロジェクトの推進を構想した。

授業としては、筆者の所属する現代ビジネス学科（以下、「本学科」）の教員が正規授業外で運営する「自主ゼミ」の形を取り、筆者を指導教員に有志の学生を募集した。また活動期間を2015年度後期の約5ヶ月間とし、対象学生を1年生及び2年生とした。その理由は、本学科では3年次より正規授業にてゼミナールが始まるため、その準備段階としてこの「自主ゼミ」を位置付けたためである。最終的に学習意欲の高い2年生16名の希望者が集まった。また活動時間は週1回の5時間実施として、学生の履修する授業と重ならない時間帯を選択した。

「自主ゼミ」の運営方法については、教員による講義は最小限とし、学生によるグループワークを基本とした。適宜学生と教員とが意見交換を行い、その中で教員が学生にアドバイスする等の双方向コミュニケーションを心掛けた。

さらに社会人基礎力育成の観点からは、社会人基礎力の3つの能力のうち「チームで働く力」の育成を最も重視した（その理由は前章の記述の通りである）。

2. 授業の詳細

（1）過程

本授業は以下の手順で進めた。

①オリエンテーション

参加学生16名については、全員本学科2年生であったものの必ずしも友人関係が存在していたわけではなかった。一方で前述の通り、本プロジェクトでは「チームで働く力」の育成を重視したいと筆者は考えていたことから、今後活動を進めていく基本グループを4グループ形成し、そのグループにてゲーム形式による自己紹介を十分に行って、互いの理解を深めた。

②コミュニケーション・ワークの実践

今後展開するグループワークへの準備としてグループメンバー間のコミュニケーションを一層深めるべく、一般によく知られるコミュニケーション・ワーク^{*4}をグループ単位で行った。複数のメンバーがいる中で、それぞれの傾聴力を養うとともに、互いに意見を出し合いながらも、メンバーが協力して建設的な方向に議論を導き、結論を確定させることを狙いとした。

③ラーニング・コモنزに関する基本知識習得

本学のラーニング・コモنز関係者から、その完成予想図や関係者が収集した他大学のラーニング・コモنز情報等に関して、学生への説明を行った。

④他事例の情報収集

学生にラーニング・コモنزの活用方法のイメージを抱かせるべく、任意の他大学事例を調査するよう筆者から指示した。4つのグループはそれぞれ1大学ずつ選び、設備の詳細とその設備を利用して行われている活動を取りまとめ、パワーポイント形式にて全員に報告した。

⑤学内・学外リサーチ活動

いよいよ本学施設の活用方法を考えるべく、まずその手がかりとしてグループごとに調査課

題を与え、その調査結果をパワーポイント形式にて全員に報告させた。調査課題は以下の通りである。

- 1) 本学学生の意識調査（アンケート調査形式）
- 2) 他大学のラーニング・コモンズ見学
- 3) 他大学の活用事例のうち、「地域貢献」に関わる活動を詳細に調査する
- 4) 他大学の活用事例のうち、「国際交流」に関わる活動を詳細に調査する^{*5}

⑥基本コンセプトの確立

グループによってラーニング・コモンズに関する理解の程度が異なり、それを原因として各グループにより生み出される活用方法が一貫性を失う恐れを筆者は感じたため、「ラーニング・コモンズ活用に関する基本コンセプト」の確立を学生に指示した^{*6}。

⑦具体的な活用方法の考察

各グループにおいて、調査結果及び全員で策定した基本コンセプトに依拠しながら、具体的な活用方法を考え、パワーポイント形式にて全員に報告した。最終的にまとめられた活用方法は、他大学事例を参考にしつつも、総合大学としての本学の特徴を生かし、多様な各学科が協力し合うことによって生み出されるイベントであった^{*7}。

なおこの間に他大学ゼミナールとの協働があり、また本ゼミの最終回には本学のラーニング・コモンズ活用方法を関係者に提案するプレゼンテーションの機会を設けたが、その詳細については次節以降で述べる。

(2) 他大学ゼミナールとの協働

この「自主ゼミ」では、社会人基礎力育成を目的とした取組みとして、プロジェクト推進の他にもう一つ、大きな企画を用意していた。それが福岡女学院大学人文学部浮田英彦ゼミナール（以下、「浮田ゼミ」）との合同ゼミである。

浮田教授は同大学のキャリア開発教育センター長の職にもあり、またそのゼミは過去に社会人基礎力育成グランプリ（社会人基礎力協議会、経済産業省共催）全国大会にて大賞・準大賞を獲得する等の実績を残す、社会人基礎力の育成には定評のあるゼミである^{*8}。学生は浮田教授よりホスピタリティーを学ぶとともに、チームビルディングを課題として取り組んでいる。その学びには綱引きを取り入れる等、取組みは常に新鮮である。

そして何度か浮田教授及びゼミ生と懇談するうちに、筆者はその実績を確かに支えるものとしての、濃密なゼミ活動の存在を知ることになる。ゼミ生は大学での大半の時間を他のゼミ生と共に過ごし、課題に対して常に一緒に悩み、苦しみ、喜びを分かち合っている。筆者はこのゼミが取り組む「チームビルディング」こそ「チームで働く力」の育成に繋がるものと理解し、自主ゼミ生が浮田ゼミ生と協働することで何かを感じ、学習することを期待した。

そして2015年12月、自主ゼミ生16名全員で福岡女学院大学を訪問し、合同ゼミを行った。浮田ゼミ生による歓迎はホスピタリティーに溢れ、また自主ゼミ生が初めて経験する、アクティブ・ラーニングによる学習プログラムが浮田ゼミ生主導で多数実施された。この協働を通じて自主ゼ

ミ生は筆者同様、浮田ゼミの濃密な活動に驚き、ゼミ生の強い連帯感と相互信頼を感じるとともに、それを背景とした抜群の連携によって全国レベルのプレゼンテーションが実現出来ることを学んだようである。実際その学びは、後の自主ゼミ活動報告にて自主ゼミ生から本学科の学生と教員に対し印象的に報告されている^{*)}。

(3) プレゼンテーション手法

ところで浮田ゼミは前述の社会人基礎力育成グランプリほか、数々のコンテストに出場しているが、そのプレゼンテーションに取り組む際に一貫しているのは、「チームでプレゼンテーションに取り組む」精神である。

プレゼンテーションは実際会場でそれを行う学生だけが作り上げるのではない。シナリオを作る者、パワーポイント資料を作る者、抑揚や手振りの動作を付けて、聴衆に内容がしっかり「伝わる」プレゼンテーションとなるよう工夫する者、実際舞台でプレゼンテーションを行う者、そして全体を監督する者がいる。浮田ゼミでは、分業された各役割を担う学生たちが、互いに協力し合い補い合って、一つのプレゼンテーションを作り上げることが尊重されている。

自主ゼミ生は、このプレゼンテーション手法及び「チームでプレゼンテーションに取り組む」精神に大いに魅了されたようであった。その後、本プロジェクトの最終プレゼンテーションを作成していくにあたっては、自主ゼミ生が「浮田ゼミ方式」と呼んだこの分業方式を、自主ゼミ生自身が選択して準備を進めていくことになった。具体的な手法については、合同ゼミ当日に浮田ゼミ生から直接学んだことや浮田ゼミ編著(2015)を参考にして、試行錯誤しながら進めていくことになったのである。その成果については次章にて述べたい。

Ⅲ. 成果と今後の課題

1. 「チームで働く力」に関する育成成果

本自主ゼミにおいては、毎回の授業の最後に感想を書かせる形で学生の反応を確認していった。感想を書く際には特に、その日に学んだと感じることを明確にして書くよう指示した。学生の感想からは本自主ゼミを通じ、その時々には様々なことを感じ学んだことが垣間見えるが、本稿では紙幅の都合上、社会人基礎力のうち「チームで働く力」の育成の成果について主に触れた。

(1) 育成上の環境作り

前述したように、本自主ゼミにおいては「チームで働く力」の育成を最も重視しており、そのため「チームで働く力」育成のための具体的な仕掛けをあらかじめ考えた。それは、グループワークを基本としたプロジェクトの推進、及び浮田ゼミとの合同ゼミによる触発、であった。特に後者については、自主ゼミ生が浮田ゼミ生と交流を図り、またそのプレゼンテーションを見学すれば必ず触発され、自分たちも同じような手法によって、自主ゼミ生一体となって最終プレゼンテーションを行いたいという思いが湧くであろうと筆者は確信していた(実際、その通りになった)。また、最終プレゼンテーション準備までは4名による小グループにて活動してきており、全16名での活動場面はほぼ存在しなかった。「チーム」で何かを成し遂げる機会を設定することが育成上必要であり、最終プレゼンテーション前に、プロジェクト推進体制を再編成する必要がある

ったのである。

本プロジェクトの最終プレゼンテーション準備での特徴は、完全分業制と工程リレー方式であった。これは「浮田ゼミ方式」をほぼそのまま採用している。全体を監督する「総括班」、そして「推敲班」（シナリオ作成）⇒「パワポ班」（資料作成）⇒「コーデ・シャドウ班」（抑揚や手振りなどを含め、プレゼンテーション全体を作る）⇒「プレゼン班」（当日実際に発表する）と工程が定められ、前工程で作られた成果物が次の工程に渡されていく。このことで、次工程の担当者は前工程の担当者の「思い」をも受け取り、その責任を感じる。そして最終工程となる「プレゼン班」は、メンバー全員の思いを受け取り発表を行うという、最も責任を感じる役割を担う。さらに他のメンバーはそのプレゼン班の緊張と責任に共感し、応援することで一体感を深めていく。まさに「チームでプレゼンテーションに取り組む」精神を具現化した仕組みといえよう。

この方式は「チームで働く力」の育成に関し、大いに機能した。4グループによる提案を1つのプレゼンテーションに取りまとめるのが相当困難だったことや、冬休み・期末試験期間等により相互の連携が取りづらかったことで、自主ゼミ生たちは作業にかなり苦勞し、また迫るプレゼンテーション日に焦りを感じていた様子であった。しかし全体監督を担う「総括班」を中心に、SNS等によって作業進捗を共有しつつ、全員で意見交換しあつ助け合い、困難を乗り越えていったようである。

（2）育成の成果

「チームで働く力」には6つの能力要素、すなわち「発信力（自分の意見をわかりやすく伝える力）」「傾聴力（相手の意見を丁寧に聴く力）」「柔軟性（意見の違いや立場の違いを理解する力）」「状況把握力（自分と周囲の人々や物事の関係性を理解する力）」「規律性（社会のルールや人との約束を守る力）」「ストレスコントロール力（ストレスの発生源に対応する力）」がある。これらが育成可能な環境が用意され、さらに学生が真剣に取り組むことによってこれらの力が伸びたかが取組みの評価ポイントとなろう。この点で本事例では、グループワークの過程や最終プレゼンテーション準備において、これらの能力が必要とされる場面が頻発したことは容易に想像でき、従ってその能力に関する一定の向上があったと推測できよう。次の学生の感想^{*10}からもそれがうかがえる。

「みんなが思ったことを言ってくれたのでやりやすかったし、思ったことをきちんと言い合える仲になれたことがすごく嬉しかったです」（Aさん）

「私はこの自主ゼミを通してグループワークの大変さと大切さを学びました。（中略）一人では絶対に思いつかなかったことに気づかせてもらったり、みんなの意見を聞くことができたりと、良い点がたくさんありました」（Bさん）^{*11}

また能力要素から離れるが、チームで働く場合、チームの力が最大限発揮されるために非常に重要な要素として、メンバーの連帯感や相互信頼が挙げられる。自主ゼミ生たちは浮田ゼミ生からそれを学んだのであるが、その後彼女たち自身の活動においても、疑似「浮田ゼミ方式」の実践によってその重要な要素を育んでいった。最終プレゼンテーションを終えたプレゼン班の学生

の以下の感想^{*12}が印象的である。

「私はプレゼンの最初と最後（の部分を担当する：筆者挿入）ということで襷を付けさせてもらいました（筆者注：自主ゼミオリジナルの襷を製作した）。私は中学・高校と陸上部で長距離をしていました。（中略）だから、全てのメンバーの思いが入っていると思って本当に襷が重かったです。でも、その襷のおかげでプレゼンを頑張ることが出来ました。発表の時、みんなの顔を見てとても安心しました」（Cさん）

ところでこうした連帯感や相互信頼の醸成には、いくつかの条件が必要に思われる。第一に、相応の時間が必要であること。短期間では相互信頼までには至りにくい。第二に、共通の体験とやりわけ困難を乗り越えた体験が必要であること。特に連帯感の醸成には不可欠である。本事例では、「チームで働く力」は特に、プロジェクト最終局面の最終プレゼンテーション準備にて培われたものと推測する。しかし同時に、それ以前4ヶ月にわたるグループワークでの共通体験があり、さらにグループワークの成果を何度も自主ゼミ生全員で共有することを通じたメンバー同士の相互評価・相互理解があったからこそ、メンバーの連帯感と相互信頼が築かれたことを忘れてはならない。

2. 今後の課題

（1）社会人基礎力の評価方法の整備

本事例で不十分と認められる点は、学生の社会人基礎力に関する評価方法である。すなわち、筆者は毎回の授業終了後学生が書く感想により、学生が修得したと自覚した知識・能力等を把握していたものの、本プロジェクトが社会人基礎力育成「プログラム」として機能するには不十分であった。

経済産業省編著（2008）では、社会人基礎力の評価方法について、評価基準、自己評価・他者評価の必要性とその方法、評価実施の時期・回数等が詳細に解説されている^{*13}。社会人基礎力育成のためのプロジェクトが機能的な育成「プログラム」であるためには、同書が説くように、まずは学生が社会人基礎力の向上という目的を自覚してプログラムに参加し、自らその評価を行って、その能力の向上度合を認識する必要がある。さらにその評価は、定められた基準に基づき、一定のツールを用いて、適切な時期に行われるべきである。

この点で本事例では、社会人基礎力向上を目的としたプロジェクトに参加するという認識は学生にあったものの、その向上に向けた自覚的な取組みが学生に不足していた。すなわちプロジェクトに導かれるまま、結果的に社会人基礎力が磨かれた、というのが実情であった。これは評価基準や評価ツール等の具体的な提示を筆者が行わなかったために、学生の自覚が高まらなかったともいえる。育成プログラムとしての諸整備が次の機会への大きな課題となった。

（2）「前に踏み出す力」「考え抜く力」の育成手法

本事例では学生の「チームで働く力」の育成を重視したが、ここで「前に踏み出す力」と「考え抜く力」の育成に関して課題を述べたい。

まず「前に踏み出す力」について。本事例の学生の場合、そもそも「自主」ゼミに参加しようとする学習意欲を持っている点でその力が顕著であり、その「主体性」や「実行力」は本プロジェ

クトによって一層磨かれた。であれば今後、たとえば教員に促されてプログラムに参加する等、消極的な学生であっても「前に踏み出す力」を磨くことの出来る仕掛けをいかにしてプログラムの中に作り出すかが課題となろう。

次に「考え抜く力」について。本プロジェクトではグループワーク等を通じて、本学としてのラーニング・コモンズ活用方法を提案出来たのであるから、参加学生の「課題発見力」「創造力」等の向上は認めてよいと思われる。しかしながらその過程では、グループでの議論において、結論に向かって着実に議論を積み上げていくべく、建設的な意見を考察し発信する行動が必要であるのに、それが不十分なため議論が堂々巡りする場面が多々あった。実社会では、意見を発信するにおいても議論の收拾に向けて努力する姿勢が求められるのであり、この点では社会が求めるレベルに物足りない。「考える力」ではなく考え「抜く」力の育成は、社会人基礎力育成プログラムにおいては勿論のこと、さらに正規授業でも一層意識して取り組むべきと感じた。これは今後の重い課題といえる。

(注)

1. 同趣旨に、金沢（2017）、27頁。
2. 同上、30頁。
3. ラーニング・コモンズとは「複数の学生が集まって、電子情報も印刷物も含めた様々な情報資源から得られる情報を用いて議論を進めていく学習スタイルを可能にする「場」を提供するもの」（文部科学省ホームページ）である。
4. 実践したコミュニケーション・ワークは「若い女性と水夫」等の名称で呼ばれる「コンセンサス・ゲーム」の一種。課題に対する定まった解答はなく、グループで全員のコンセンサスを形成することを目的とする。
5. 3）4）にて「地域貢献」「国際交流」を取り上げた理由は、筆者として、「地域貢献」及び「国際交流」が平和記念都市広島にある本学の重要な使命と捉えており、本学に新設されるラーニング・コモンズ活用においてはこれらの使命を十分意識した上で考察すべきと考えていたことによる。
6. しかし学生にとって、活用方法に関するメンバー16名全員のイメージや考えを束ねるコンセプトを考察し、それを言葉（コンセプト・ワード）に落とし込むのは相当困難な作業となった。苦闘の結果生み出された基本コンセプトは「ともに創る学びの連鎖～動き出すはぐるま」であった。
7. 各グループのイベントアイデアはそれぞれ、「今日からあなたもムービーメーカー」「畳部屋イベント」「英語ラジオ放送」「クリスマスプロジェクト」であった。それぞれの内容については紙幅の都合上省略する。
8. 浮田ゼミの活動については、浮田ゼミ編著（2013）において、社会人基礎力育成グランプリ大賞受賞時のゼミ活動の詳細がつつられている。
9. 2016年4月28日「自主ゼミ活動報告」プレゼンテーションによる。
10. 「自主ゼミ 感想日記」から抜粋。
11. 経済産業省編著（2008）には、2007年度に社会人基礎力の育成・評価を行うモデル事業を実施した7大学の実例がある。12頁には参加した学生について、「学生たちは、グループワークを通し、本音で意見をぶつけあうこと、実際に行動することなどを経験する中で、主体性や状況把握力を働かせ、グループ内での自分の役割を見出し、グループメンバーの考えを傾聴することの大切さを認識するなど、各能力が相乗的に向上していることが分かった」とあるが、本学学生のコメントからして、本プロジェクトでも同様であったと推測される。
12. 「自主ゼミ 感想日記」から抜粋。
13. 経済産業省編著（2008）1章に詳しい。

(引用・参考文献)

金沢英樹「研究ノート：社会人基礎力とは何か～社会人基礎力に関する研究会『中間取りまとめ』を今、振り返る～」安田女子大学現代ビジネス学会誌2016年度 Vol.5, 2017年
 経済産業省 社会人基礎力に関する研究会「中間取りまとめ」, 2006年
 経済産業省編著「今日から始める社会人基礎力の育成と評価 ～将来の日本を支える若者があふれ出す!」
 角川グループパブリッシング, 2008年
 「自主ゼミ 感想日記」(学生記述資料)
 経済産業省ホームページ
 福岡女学院大学浮田ゼミ編著「日本一の大学生が教える社会人基礎力」梓書院, 2013年
 福岡女学院大学浮田ゼミ編著「心をつかむビジュアル・ストーリー型プレゼンテーション」梓書院, 2015年
 文部科学省ホームページ

[2017. 9. 28 受理]

コントリビューター：仁井 和彦 教授 (現代ビジネス学科)

